



Que faire si je suis auteur-e de micro-agressions ?

Fiche sur les manières d'éviter de commettre des micro-agressions

Salut l'équipe!

Reconnaître que l'on peut être l'auteur-e de micro-agressions est un premier pas essentiel vers l'amélioration personnelle et la création d'un espace réellement anti-oppressif. Cette fiche offre des conseils pratiques pour comprendre et éviter de commettre des micro-agressions.

C'est quoi les micro-agressions ?

L'utilisation « micro » réfère à l'échelle interpersonnelle. Une micro-agression est une remarque, une question ou un comportement souvent subtil ou involontaire qui perpétue un stéréotype ou une insulte envers une personne en raison de son appartenance à un groupe marginalisé (genre, race, orientation sexuelle, etc.). Exemple : « Tu parles très bien français pour une étrangère » ou « D'où viens-tu vraiment ? », « Tu dois être doué-e en mathématiques parce que tu es asiatique ».

L'encadré de Gab :)

Je me permets de partager ici deux éléments d'une [lecture](#) qui m'a aidé à mieux comprendre les micro-agressions :

- * Réfrène ta curiosité. Même si tu es bien intentionné-e, certaines questions sont "chargées" et c'est ta responsabilité de le savoir (donc de s'éduquer là-dessus)
- * La relation change tout sur comment une question va être vécue, prenons soin des relations d'abord ; et quand la base est là, des questions "délicates" peuvent au contraire nourrir la relation.

Pourquoi éviter les micro-agressions ?

Tout d'abord, il faut retenir que PERSONNE n'est à l'abri de biais inconscients ! Même si tu es un-e super féministe, même si tu es un-e pro de la justice sociale ! C'est important de comprendre qu'il y a des impacts très importants. Il ne faut donc pas banaliser ces gestes ou ces actions :

- * **Impact psychologique** : Accumulation de stress, anxiété, baisse de l'estime de soi, et autres conséquences négatives pour la santé mentale.
- * **Environnement de travail** : Affecte la cohésion de l'équipe, la productivité et le bien-être général de toute l'équipe.
- * **Responsabilité sociale** : Promouvoir l'inclusion et le respect des diversités contribue à une société plus juste et équitable.

Étapes pour éviter de commettre des micro-agressions

1. Prendre conscience de ses propres préjugés

- * **Auto-réflexion** : Réfléchir à vos propres croyances et attitudes. Identifiez les stéréotypes que vous pourriez avoir internalisés. Reconnaissez vos privilèges
- * **Éducation** : Informez-vous sur les différentes formes de discrimination et les expériences des groupes marginalisés.

2. Écouter et apprendre

- * **Écouter** : Portez attention aux retours des autres, particulièrement ceux qui font partie de groupes marginalisés.
- * **Dialoguer** : Engagez-vous dans des conversations respectueuses et ouvertes sur les questions de pouvoir et d'oppressions.

3. Adapter votre langage et votre comportement

- * **Choisir ses mots** : Utilisez un langage respectueux et inclusif. Évitez les expressions ou blagues potentiellement offensantes.
- * **Observer et ajuster** : Faites attention aux réactions des autres et ajustez votre comportement en conséquence.

Outils

[La roue des privilèges de Sylvia Duckworth](#)

[Répertoire de l'ONF avec une sélection de documentaires](#)

[Questionnaire "Vérifier mes comportements et mes actions"](#)

[Dossier avec diverses ressources \(notamment de Tessy Jean-Paul\)](#)

4. Reconnaître et réparer

- * **Reconnaissance** : Si quelqu'un vous fait remarquer que vous avez commis une micro-agression, acceptez la critique sans vous défendre.
- * **Excuses sincères** : Présentez des excuses sincères et informez-vous sur comment vous pouvez éviter de répéter l'erreur.
- * **Réflexion** : L'un de vos agissements vous donne l'impression d'avoir provoqué un malaise ? Gardez en mémoire la situation et interrogez-vous sur vos intentions, de même que sur les perceptions et réactions possibles à cet agissement. Vous avez des doutes sur la situation ?
 - o Si le malaise existe et persiste, il vaut mieux aborder la situation avec le rôle RH.

5. Engager une discussion constructive

- * **Proposer une rencontre** : Vous pouvez proposer à la personne que vous avez heurtée une rencontre et convenir avec elle de conditions favorables à un échange respectueux et constructif. Laissez la personne heurtée choisir le moment, le lieu et la présence éventuelle du rôle RH. Si elle ne le souhaite pas, n'insistez pas et conservez une attitude d'ouverture.
- * **Préparation à l'écoute** : Avant la rencontre, ayez une posture d'écoute active. L'objectif n'est pas de vous justifier, mais plutôt d'accueillir et d'accepter le ressenti de la personne heurtée.

Besoin d'aide ?

N'hésite pas à contacter le rôle RH à tout moment
pour plus de soutien et d'information.